

Diskriminering av foreldre i arbeidslivet

Forekomst av og erfaringer med negativ
forskjellsbehandling

Rapport fra Arbeidsforskningsinstituttet av
Eirin Pedersen, Tanja H. Nordberg, Anne
Grete Tøge, Cathrine Egeland og Mari H.
Ingelsrud



Oppdraget fra Likestillings- og diskrimineringsombudet



- Kartlegge forekomsten av forskjellsbehandling av foreldre på tvers av bransjer
- Vise utvikling i forekomsten i forskjellsbehandling av foreldre fra 2014 til i dag
- Løfte opp arbeidstakeres erfaring med forskjellsbehandling i forbindelse med graviditet, permisjonsuttak og tilbakekomst fra permisjon
- Løfte opp arbeidsgiveres erfaring med å tilrettelegge for foreldre, og kunnskap om aktivitetsplikten

Data og metode

Kvantitative data

- Spørreundersøkelse til Kantars panel i 2014 (n=2014)
- Spørreundersøkelse til Kantars panel i 2020 (n=2142)

Kvalitative data

- Intervjuer med arbeidstakere
 - 7 lærere
 - 10 advokater
- Intervjuer med arbeidsgivere
 - 6 barnehagestyrere, 2 rektorer
 - 4 partnere i advokatfirmaer, pluss 13 foreliggende intervjuer
- Intervjuer med arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner

Hovedfunn – kvantitative data

- Forekomsten av diskriminering er overveiende stabil.
- Det er stor grad av stabilitet i hva slags forskjellsbehandling folk opplever, og når.
- Det er også stor grad av stabilitet i hvem som blir forskjellsbehandlet – etter kjønn, bransje og utdanningslengde.
- En økning i diskrimineringen blant grupper med løsere tilknytning til arbeidslivet – deltid, midlertidighet etc.
- Noe økning i forskjellsbehandling som havner i gråsonen mellom tilretteleggingsplikt og arbeidsgivers styringsrett



Forskjellsbehandling etter arbeidstilknytning

	Alle			Deltid			Heltid			Midlertidige		
	2014	2020	p	2014	2020	p	2014	2020	p	2014	2020	p
Har fått spørsmål om planer om å få barn eller om man venter barn/ er gravid i forbindelse med jobbintervju/ jobbsøkerprosess	14,3	12,2	0.253	12,1	15,9	0.544	13,3	12,2	0.588	18,0	13,5	0.407
Har opplevd å ikke få en jobb fordi man ventet barn/var gravid eller planla å ta ut permisjon i forbindelse med fødsel	7,5	8,4	0.543	6,8	11,5	0.333	7,5	8,1	0.663	10,1	22,0	0.015
Har opplevd å ikke få forlenget et vikariat eller annen midlertidig stilling fordi man var i permisjon i forbindelse med fødsel	17,6	20,8	0.654	20,9	27,5	0.716	16,0	19,1	0.637	17,6	20,8	0.654
Har opplevd å bli sagt opp fordi man ventet barn/ var gravid eller planla permisjon i forbindelse med fødsel	3,0	1,6	0.025	4,8	3,6	0.655	2,8	1,4	0.047	6,7	8,5	0.622
Har opplevd å bli fratatt arbeidsoppgaver man ønsket å beholde på grunn av graviditet eller fordi man planla permisjon i forb.med fødsel	8,4	11,6	0.008	9,2	11,7	0.513	8,3	12,0	0.006	8,9	13,0	0.312
Har opplevd å bli degradert, for eksempel fratatt ansvar eller tittel, etter endt permisjon i forbindelse med fødsel	4,9	5,1	0.792	5,3	3,1	0.161	4,8	5,4	0.584	3,7	4,8	0.727

Forskjellsbehandling etter utdanning og kjønn

	Høyt utdannede			Lavt utdannede			Kvinner			Menn		
	2014	2020	p	2014	2020	p	2014	2020	p	2014	2020	p
Har fått spørsmål om planer om å få barn eller om man venter barn/ er gravid i forbindelse med jobbintervju/ jobbsøkerprosess	8,6	11,1	0.110	19,5	13,4	0.066	16,9	14,6	0.404	11,3	9,5	0.463
Har opplevd å ikke få en jobb fordi man ventet barn/var gravid eller planla å ta ut permisjon i forbindelse med fødsel	5,8	10,2	0.001	9,1	6,4	0.240	9,0	12,4	0.133	5,7	4,0	0.319
Har opplevd å ikke få forlenget et vikariat eller annen midlertidig stilling på grunn av graviditet eller fordi man planla permisjon i forbindelse med fødsel	14,1	25,4	0.023	35,1	17,6	0.098	31,1	26,4	0.445	10,7	9,6	0.822
Har opplevd å bli fratatt arbeidsoppgaver man ønsket å beholde på grunn av graviditet eller fordi man planla permisjon i forb. med fødsel	8,5	12,0	0.004	8,3	11,1	0.147	10,5	14,9	0.013	5,8	8,1	0.131

	Industri	Handel	Service	Sum
Har du noen gang fått spørsmål om du har planer om å få barn eller om du venter barn/ er gravid i forbindelse med jobbintervju/ jobbsøkerprosess?	28	9	63	100
Har du fått spørsmål om hvordan du og din ektefelle/samboer/ partner deler eller planlegger å dele omsorgen for barn i forbindelse med et jobbintervju/ jobbsøkerprosess?	19	12	69	100
Har du opplevd at du ikke har fått en jobb fordi du ventet barn/var gravid eller planla å ta ut permisjon i forbindelse med fødsel?	19	8	73	100
Har du opplevd at du ikke har fått en jobb fordi du var i permisjon i forbindelse med fødsel?	13	9	78	100
Har du opplevd ikke å få forlenget et vikariat eller annen midlertidig stilling på grunn av graviditet eller fordi du planla permisjon i forbindelse med fødsel?	10	8	83	100
Har du opplevd at du ikke har fått forlenget et vikariat eller annen midlertidig stilling fordi du var i permisjon i forbindelse med fødsel?	4	7	89	100
Har du som gravid arbeidstaker bedt om tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass eller arbeidsoppgaver på grunn av forhold knyttet til graviditet?	3	15	82	100
Har du opplevd å få færre vakter, arbeidstimer eller lavere stillingsandel enn du ønsket fordi du ventet barn/ var gravid eller fordi du planla permisjon i forbindelse med fødsel?	18	14	68	100
Har du opplevd å bli sagt opp fordi du ventet barn/ var gravid eller fordi du planla permisjon i forbindelse med fødsel?	14	16	70	100
Har du opplevd å bli fratatt arbeidsoppgaver du ønsket å beholde på grunn av graviditet eller fordi du planla permisjon i forbindelse med fødsel?	21	12	67	100
Opplevde du å komme tilbake til samme eller tilsvarende arbeidsoppgaver etter endt permisjon?	18	32	50	100
Har du opplevd å bli degradert, for eksempel fratatt ansvar eller tittel, etter endt permisjon i forbindelse med fødsel?	12	30	57	100
Har du opplevd at du ikke har fått mulighet til å kreve lønnsøkning og/eller bli vurdert i lønnsforhandlinger på grunn av at du hadde tatt ut permisjon i forbindelse med fødsel?	16	10	74	100
Bransjestørrelse	22	13	65	100

Hovedfunn – Arbeidsgivere

Forskjellsbehandling er i liten grad intendert, men preget av dilemmaer og motstridende hensyn

Arbeidsgiveres opplever at tilretteleggingsbehovene for foreldre kan gå på tvers av økonomiske og praktiske vilkår i virksomheten

Arbeidsgivere kan mangle kunnskap om tilretteleggingsmuligheter og relevante ordninger, som refusjonsordningen og svangerskapspengene

KOMMER DU TILBAKE MIDT I ÅRET, SÅ VIL DET DA VÆRE LITT AVHENGIG AV BEHOVET PÅ SKOLEN. KAN DET VÆRE AT DU [...] KONTAKTLÆRER OVERTAR EN KLASSE, FOR EKSEMPEL, ELLER DET KAN VÆRE AT FORDI DET ER 2 MÅNEDER AV SKOLEÅRET, SÅ BLIR DU BARE LITT UTENPÅ. MEN DET ER SÅNT VI AVKLARER [...] ALTSÅ, JEG VIL IKKE SI AT VI BLIR ENIGE OM DET, **DET ER JO SKOLENS BEHOV OG ELEVENES BESTE SOM ER STYRENDE DER.**
REKTOR

... DET HANDLER JO OM RESTEN AV ARBEIDSSTOKKEN. OG PROBLEMET FOR OSS MED TILRETTELEGGING, ER JO AT DET IKKE FØLGER MED NOEN PENGER, STORT SETT. MEN AKKURAT MED VIKAR FRA FØRSTE DAG, SÅ GJØR DET JO DET, OG DET ER SUPERT. [...] HVIS DET ER ÉN GRAVID OG ÉN MED VOND RYGG, DA ER DET JO PLUTSELIG [...] DA MÅ MAN SI AT MAN IKKE KAN TILRETTELEGGJE, OG AT VEDKOMMENDE DERFOR DA IKKE KAN VÆRE I JOBB.
BARNEHAGESTYRER

INSTINKTIVT, SÅ LEGGER MAN IKKE DE TYNGSTE OPPGAVENE PÅ GRAVIDE. [...] DET Å HA DE STORE, TUNGE PROSESSOPPDRAGENE, DET ER VELDIG, VELDIG SLITSOMT. DA JOBBER DU 14–16 TIMER I DØGNET. DU ER BARE HJEMME FOR Å SOVE, OG KOMMER TILBAKE IGJEN PÅ JOBB. DET ER IKKE NOE GØY... MEN DET ER MERITTERENDE, IKKE SANT [...] SÅNN AT DET ER MER KAMP OM DE OPPDRAGENE [...] **DET IKKE ER MITT ANSVAR Å BYGGE DE ANSATTES KARRIERE.** DET ER DET SELVFØLGELIG UENIGHET OM, OGSÅ INTERNT HOS OSS. MEN VI JOBBER ALTSÅ I ET FORRETNINGSMARKED. VI HAR IKKE STATSSTØTTE. [...] DET ER DE ANSATTE FULLT KLAR OVER: EN ADVOKAT KAN ALDRI, ALDRI LAGE SEG EN KARRIERE SOM IKKE ER ØKONOMISK LØNNSOM. DA ER DET SLUTT ETTER EN STUND. [...] SPØR IKKE MEG OM EN KARRIEREPLAN. FORTELL MEG HVA DU SJØL HAR TENKT Å GJØRE FOR Å BYGGE DIN KARRIERE. SÅ DA KAN JEG LOVE DEG AT VI KOMMER TIL Å HJELPE DEG. JEG VILLE ALDRI TATT ET OPPDRAG FRA EN GRAVID ANSATT FORDI VEDKOMMENDE VAR GRAVID. DET ER MIN ERFARING PERSONLIG AT GRAVIDITET SETTER SEG IKKE PÅ HJERNEN. DU ER LIKE GODT I STAND TIL Å JOBBE. MEN **DET KAN VÆRE AT DU HAR BEHOV FOR Å TA DET LITT MER MED RO. OG DET ER HELT LEGITIMT.** [...] **MITT ANSVAR, DET STREKKER SEG TIL Å SI AT JA, DET LEGGER JEG TIL RETTE FOR.** [...] OG JEG VIL ALDRI BRUKE DINE PERMISJONER MOT DEG FOR VIDERE KARRIERE. [...] DET VILLE VÆRE ULOVLIG. MEN JEG VILLE HELLER IKKE GJORT DET. MEN **DET ER KLART AT DET Å VÆRE UTE AV BUSINESS I LANGE PERIODER, DET HAR KONSEKVENSER.** [...] **DET ER NÆRMEST EN TYNGDELOV. DU FÅR IKKE GJORT NOE MED DET.**

PARTNER I ADVOKATFIRMA

Hovedfunn – «universelle» tyngdelover

Utfordringene er
bransjespesifikke –
knyttet til økonomiske,
praktiske og kulturelle
aspekter ved bransjene

Ulike typer
arbeidsoppgaver knyttet
til fleksibilitet i
arbeidstid/sted og
tilstedeværelseskrav
skaper ulike utfordringer

Hovedfunn - arbeidstakeres erfaringer

Forskjellsbehandling av praktiske tilretteleggingsbehov

- Foreldre i jobber med krav til tilstedeværelse/turnus/fysisk belastende oppgaver, har i større grad problemer med å få dekket tilretteleggingsbehov i graviditeten

Forskjellsbehandling i muligheten til karriereutvikling

- Gravide i fleksible «karriere»-jobber har få utfordringer med praktisk tilrettelegging i graviditeten, men får ikke tilrettelegging for å kunne lykkes i karrieren ved tilbakekomst

JEG HADDE VONDT I BEKKENET OG SYNTES DET VAR VANSKELIG Å GÅ. OG VI HADDE EN STOR SÅNN BRATT BAKKE I SKOLEGÅRDEN, DER UNGENE AKTE UTE PÅ VINTEREN. JEG BA OM Å FÅ SLIPPE Å STÅ DER, FOR VI HADDE OGSÅ EN UTAGERENDE ELEV SOM FORT KUNNE TA DE ANDRE UNGENE OG VÆRE STYGG MED DEM, OG VI MÅTTE VÆRE KJAPPE OG GRIPE INN. JEG KJENTE AT JEG KOM IKKE TIL Å KLARE Å VÆRE LIKE RASK SOM JEG BURDE VÆRE, OG BA OM Å FÅ SLIPPE DET. OG FIKK IKKE DET. FOR DE HADDE IKKE NOEN ANDRE Å SETTE INN. OG DA VAR LØSNINGEN Å SYKMELDE MEG. [...] FIKK DET MED LITT GRADERT, MEN DET BLE FOR TØFT, SÅ JEG BLE FORT SYKMELDT I 100 PROSENT. DET VAR ENKLEST FOR ARBEIDSGIVER OGSÅ.

LÆRER, KVINNE

MED DET ANDRE BARNET BESTEMTE JEG MEG FOR AT JEG SKULLE GJØRE SOM MENNENE, OG VÆRE PÅ JOBB. RETT ETTER AT DE OBLIGATORISKE SEKS UKENE TIL MOR VAR OVER, SÅ VAR JEG MED PÅ MITT FØRSTE KLIENTMØTE. MÅLET MITT VAR BARE Å BEHOLDE DE KLIENTENE JEG HADDE, SÅNN AT JEG IKKE MÅTTE STARTE HELT PÅ SCRATCH IGJEN NÅR JEG KOM TILBAKE IGJEN. [...] JEG ANGRER JO LITT PÅ DET NÅ, FORDI DET VAR SYKT SLITSOMT OG MÅLET MITT MED Å GJØRE DET VAR JO OGSÅ AT JEG SKULLE FÅ DET OPPRYKKET [...] MEN SELV MED DEN INNSATSEN, SÅ HJALP JO IKKE DET, DE SA DE MÅTTE SE DET AN ETT ÅR TIL. SÅ SÅNN SETT SKULLE JEG ØNSKE AT JEG HADDE BRUKT TIDA MER PÅ FAMILIEN.

ADVOKAT, KVINNE

FØR JEG GIKK UT I PERMISJON, SÅ VAR DET HELT GREIT MED ARBEIDSOPPGAVER. MEN ETTER PERMISJONEN, SÅ BLE DET MYE VANSKELIGERE. [...] JEG TROR DET TIL DELS KUNNE VÆRE MISFORSTÅTT OMSORG, AT DE TENKTE DE SKULLE SKJERME MEG FOR OPPDRAG NÅ SOM JEG HADDE ET LITE BARN HJEMME. [...] UANSETT HVA DET SKYLDES, OM DET VAR MISFORSTÅTT OMSORG ELLER NOE ANNET, SÅ BLE DET JO HELT UUTHOLDELIG.

ADVOKAT, KVINNE

**1 av 5 arbeidstakere som tar ammefri, opplever utfordringer med å få tilrettelegging.
Dette kan skyldes:**

Arbeidsgiver har lite kunnskap/erfaring om å tilrettelegge for ammefri

Ammefri medfører ingen økonomisk kompensasjon – kostnadene ved ammefri overføres raskt til kolleger/elever

Vanskelig å tilrettelegge for fravær midt i en arbeidsdag – hvordan skal denne tiden dekkes opp?

Behov for ammefri kan tolkes som at arbeidstager ikke er «klar» for å komme tilbake på jobb

INTERVJUER: HAR DU VÆRT BORTI AMMEFRI?

LEDER: NEI. MEN JEG SKAL BARE SI ... JEG ER ANONYM OG KAN BEKJENNE MINE SYNDER?

INTERVJUER: JA, JA.

LEDER: VET DU HVA? JEG SNAKKA IKKE MED DEM OM DET. DET ... JEG VAR BARE SÅ GLAD FOR AT INGEN AV DEM SA NOE OM DET!

INTERVJUER: HVORFOR DET, DA?

LEDER: VI FÅR JO IKKE NOE ... DET FØLGER JO IKKE NOE PENGER MED. SÅ HVIS DE SKAL VÆRE BORTE TO TIMER OM DAGEN, SÅ ER DET JO TO TIMER MINDRE MED ANSATTE PÅ JOBB, DA. [...]

INTERVJUER: OG NÅR DE IKKE GJORDE DET, SÅ ER DET FINT?

LEDER: FY, SÅ SLEM!

BARNEHAGESTYRER

Utfordringer ved å benytte diskrimineringsvernet

Å benytte vernet kan gi negative konsekvenser – for eksempel å ikke fortelle om graviditet på jobbintervju

Det er den enkelte arbeidstaker som tar saken til nemnd – det blir et individuelt ansvar å håndheve diskrimineringsvernet

De færreste velger å føre saken for nemnd – fordi det oppleves som å ha store personlige omkostninger, og vanskelig å bevise at diskriminering har funnet sted

Mange arbeidstakere løser konflikt rundt forskjellsbehandling ved å bytte arbeidsplass, og forskjellsbehandlingen blir sjelden løftet til juridisk vurdering

HVIS DET IKKE BLE SAGT PÅ INTERVJU, I HVERT FALL, OG JEG OPPDAGA DET ETTERPÅ, SÅ SYNES JEG DET HADDE VÆRT MER PROBLEMATISK ENN HVIS MAN HADDE VÆRT ÅPEN PÅ INTERVJUET. [...] JEG SYNES DET ER DÅRLIG, EGENTLIG, Å UNNGÅ Å ANSETTE NOEN FORDI DE ER GRAVIDE. FOR DET ER LITT SÅNN PERSONEN VI VIL HA OG IKKE TILSTANDEN, PÅ EN MÅTE. [...] DET HANDLER OM REDELIGHET OG ÅPENHET PÅ MANGE TING [...] KAN JEG STOLE PÅ DEG? ALTSÅ, VIL DU SI FLERE TING ELLER VIL DU HOLDE FLERE TING SKJULT ELLER HVA? DET GÅR LITT PÅ TILLIT.

BARNEHAGESTYRER

JEG VAR GRAVID MENS JEG VAR PÅ INTERVJU, MEN JEG SA INGEN TING OM DET DA, VAR KANSKJE TRE MÅNEDER PÅ VEI. SÅ FIKK JEG JOBBEN, OG DA JEG VAR FIRE MÅNEDER PÅ VEI FORTALTE JEG DET TIL ARBEIDSGIVER. HUN SA RETT UT AT HUN VAR SKUFFA OVER AT JEG IKKE HADDE SAGT NOE TIDLIGERE. MEN HUN LA IKKE SKJUL PÅ AT HVIS JEG HADDE FORTALT DET, SÅ HADDE DE NOK VALGT EN ANNEN TIL DEN STILLINGA. OG HUN SA RETT UT AT HUN KUNNE TIL DELS SKJØNNE MEG, FORDI HUN HADDE ÒG EN GANG VÆRT UNG OG UTSPEKULERT OG IKKE TATT HENSYN TIL ARBEIDSGIVERS UTFORDRINGER, FORDI JEG IKKE HADDE SAGT NOE OM DET VERKEN DA JEG VAR PÅ INTERVJU OG DA JEG FIKK TILBUD OM STILLINGA. [...] OG DET VAR RETT OG SLETT GRUSOMT Å VÆRE NY PÅ EN ARBEIDSPASS DER MAN BLE KALT FOR UTSPEKULERT, OG JEG FØLTE AT ARBEIDSFORHOLDET MELLOM OSS VAR ØDELAGT. DET HER VAR EN PERSON JEG MISTA FULLSTENDIG TILLIT TIL.

LÆRER, KVINNE

[NEMND] VAR IKKE ET TEMA. JEG BLE IKKE INFORMERT OM DET. OG JEG HADDE HELLER IKKE SATT MEG INN I HVORDAN MAN KUNNE LØSE DET. SÅ JEG LOT DET BARE SKJE OG TENKTE AT OKAY, SÅNN ER DET. DET FÅR GÅ, TENKTE JEG VEL, JEG FØLTE AT JEG VAR IKKE SÅ EMOSJONELT STERK. JEG FØLTE MEG LITT SÅRBAR. JEG HUSKER TILBAKE – EGENTLIG HELT FRA JEG FIKK VITE AT JEG VAR GRAVID OG TIL BARNET MITT VAR ET PAR, TRE ÅR. LITT SÅNN SÅRBAR OG LITT SKJØR. JEG VAR IKKE KLAR FOR DET DA, I HVERT FALL. I DAG HADDE JEG KANSKJE VÆRT LITT TØFFERE.

LÆRER, KVINNE

MEN SÅ ER DET JO DET: VIL DU HAVNE I EN TVISTESAK MED ARBEIDSGIVEREN DIN? DET ER VELDIG BELASTENDE. SÅ JEG HAR JO EGENTLIG KJEMPELYST TIL [Å GÅ TIL SAK]. SAMTIDIG SÅ TØR JEG IKKE Å GJØRE DET FØR JEG EVENTUELT HAR FÅTT MEG NY JOBB. OG SÅ ER JEG BARE REDD FOR HVA SLAGS BELASTNING DET ER Å SKULLE GJØRE NOE SÅNT, FOR JEG TROR IKKE DET ER VERDT DET. BARE MED HENSYN TIL FAMILIELIV, SAMBOEREN MIN – SÅ HADDE DET HER BLITT ALTOPPSLUKENDE. DET JEG EGENTLIG HAR LYST TIL, ER Å RINGE – TIPSE OM DEM ANONYMT. OG AT LIKESTILLINGSOMBUDET KAN GÅ INN SOM ARBEIDSTILSYN OG SJEKKE VILKÅRENE.

ADVOKAT, KVINNE

DET FØRSTE FAGFORENINGEN SPURTE OM VAR FAKTISK: HVOR TJUKK ER MAPPEN DIN? HUSKER JEG BLE LITT SATT UT. HVA MENER DU MED TJUKK MAPPE? OG DE BARE JA, HVOR MYE ER DET DE HAR PÅ DEG? OG JEG STÅR DER BARE... JEG HADDE JOBBET DER I SEKS ÅR. JEG HADDE TRE FRAVÆR I EGENMELDINGS-DAGER. FOR JEG ER SÅNN SOM ALDRI BLIR SYK. OG JEG HAR IKKE ÉN KLAGE. SÅ JEG SA AT JEG HAR INGEN TING. MEN JEG HUSKER LIKSOM DEN FØLELSEN Å BLI MØTT DET ÒG, AT DE BARE: HVOR TJUKK ER MAPPEN DIN, LIKSOM?

DEN BEVISRUNDEN FRAM OG TILBAKE VAR GANSKE LANG, FORDI DE SENDTE INN PAPIRER SOM IKKE VAR SANNE, OG SOM JEG KLARTE Å OPPDRIVE, DA, VIA KOLLEGAER SOM JEG ANONYMISERTE. STILLINGSBESKRIVELSER SOM JEG HAR HATT TIDLIGERE HADDE DE MAKULERT UT AV MAPPA MI OG LITT SÅNNE TYPER TING. SÅ DET VAR JO IKKE NOE KOSELIG LESING, NÅR JEG SÅ DET AT DETTE LYVER DE FAKTISK OM. DET VAR VEL KANSKJE DET VERSTE, AT DE FORTSATTE SÅ HARDT PÅ DE LØGNENE. DE GA SEG IKKE, KOM BARE MED NYE PÅSTANDER SOM IKKE VAR SANNE, OG DA FØLTE JEG ALLTID AT JEG MÅTTE FINNE NOE SOM KUNNE MOTBEVISE DET. OG DET VAR LITT MORSOMT, FOR DET GJORDE JEG HVER GANG. JEG FANT PERSONALMØTEREFERAT SOM MOTBEVISTE PÅSTANDENE DERES. NÅR DE SKREV AT JEG HADDE VÆRT MASSE SYKMELDT OG SYK, SÅ VAR DET BARE Å TA TELEFONEN TIL LEGEN OG FÅ ET SKRIV PÅ AT JEG HAR ALDRI VÆRT SYKMELDT.

BARNEHAGELÆRER, KVINNE

Oppsummert

- Forskjellsbehandling er knyttet til normer, strukturer og kulturer i arbeidslivet – vanskelig å endre gjennom lovregulering alene
- Forskjellsbehandling rammer kvinner i større grad enn menn, og arbeidstakere med løsere tilknytning til arbeidslivet, i midlertidige og/eller deltidsstillinger.
- Bransjene har ulike utfordringer – problemforståelse og løsninger vil variere mellom bransjer
- Gråsoner mellom diskrimineringsvern og arbeidsgivers styringsrett kan gjøre det vanskelig å fastslå når diskriminering har skjedd. Gråsonene oppstår rundt strukturelle elementer ved arbeidsoppgavene, hensyn til virksomheten, og kjønnsforskjeller i permisjonsuttak
- I tilbakekomst fra permisjonen tilrettelegger arbeidsgiver ofte for familiesituasjonen, men ikke alltid for å lykkes med arbeid/karriere
- Strukturelle «tyngdelover» gjør det vanskelig å se potensiale for endring – men noen arbeidsgivere får det til